



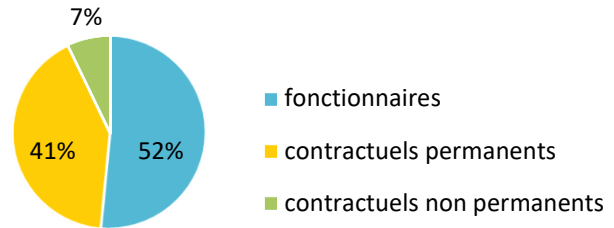
## GRAND PARIS SEINE ET OISE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 1 093 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 563 fonctionnaires
- > 453 contractuels permanents
- > 77 contractuels non permanents



#### ➔ 18 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

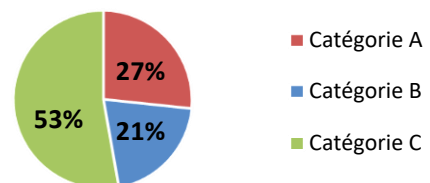
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

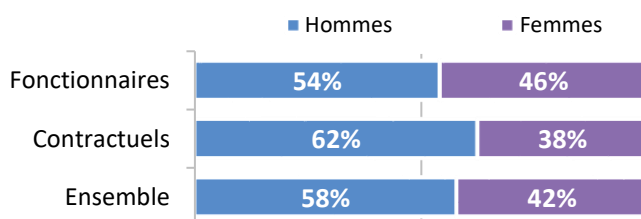
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	35%	36%
Technique	51%	52%	52%
Culturelle	10%	9%	10%
Sportive	2%	4%	3%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

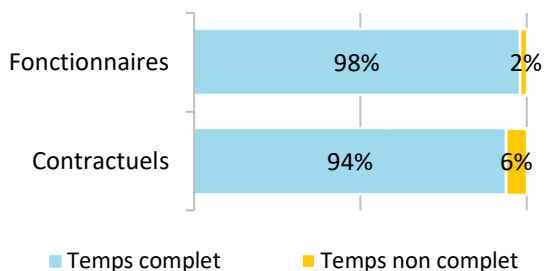


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

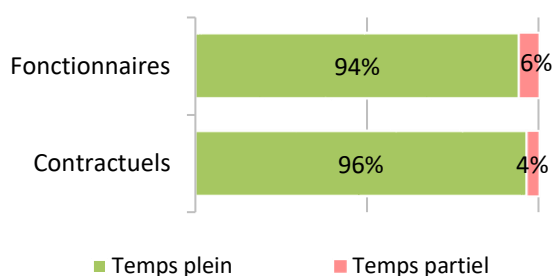
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Attachés	16%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
Ingénieurs	7%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	21%	60%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

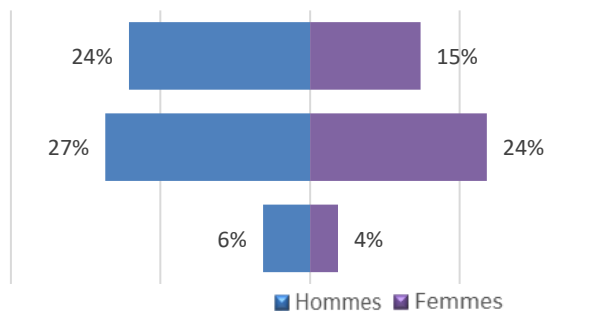
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,41
Contractuels permanents	40,54
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,45</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,02

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

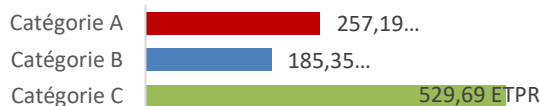
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 021,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 556,36 fonctionnaires
- > 415,87 contractuels permanents
- > 49,09 contractuels non permanents

1 858 802 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 4 agents en congés parental
- > 47 agents en disponibilité
- > 9 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 23 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2023, 193 arrivées d'agents permanents et 145 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
968 agents	1 016 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↗	16,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>5,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	32%
Mutation	19%
Fin de contrats remplaçants	17%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité	6%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	69%
Voie de mutation	22%
Remplacements (contractuels)	6%
Voie de détachement	2%
Intégration directe	1%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

### ➔ 17 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 35% des nominations concernent des femmes

### ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 220 avancements d'échelon et 63 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	8	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	44%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	44%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	11%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 17,52 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>318 249 581 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>55 749 543 €</b>	➔	<b>Soit 17,52 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>35 788 760 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	9 145 573 €		<b>1 178 568 €</b>
IFSE :	8 373 548 €		
CIA :	209 058 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	301 106 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	118 341 €		
Supplément familial de traitement :	218 224 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 737 €	45 518 €	37 905 €	33 426 €	31 130 €	28 217 €
Technique	61 398 €	53 358 €	41 067 €	35 370 €	31 779 €	28 338 €
Culturelle	42 608 €	31 972 €	32 421 €	26 631 €	30 956 €	s
Sportive			40 194 €	34 135 €		s
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation				s	s	
<b>Toutes filières</b>	<b>55 509 €</b>	<b>47 202 €</b>	<b>38 282 €</b>	<b>32 405 €</b>	<b>31 540 €</b>	<b>28 306 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,55 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>24,64%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>26,84%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>25,55%</b>

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 12885 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 48 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 413 €	406 €	3%	16 512 €	446 €	3%	15 471 €	301 €	2%	16 195 €	231 €	1%
Catégorie B	8 633 €	232 €	3%	9 372 €	251 €	3%	6 786 €	107 €	2%	8 707 €	177 €	2%
Catégorie C	6 043 €	175 €	3%	5 184 €	158 €	3%	5 435 €	150 €	3%	4 715 €	153 €	3%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,95%	2,25%	3,19%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,69%	2,48%	5,36%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,41%	3,09%	6,04%	0,45%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 26,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 71 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 6,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 6 743 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

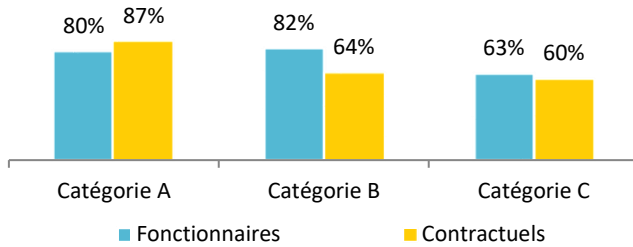
**69 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 84 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 12 560 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

➔ En 2023, 70,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



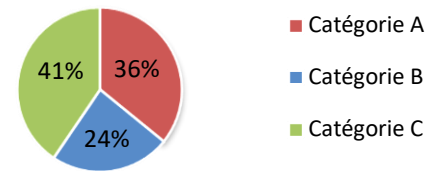
➔ 745 626 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Autres organismes	49 %

➔ 1 816 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	49%
Autres organismes	51%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	100 331 €	22 030 €
Montant moyen par bénéficiaire	261 €	104 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

48 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

*Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2024

Version 1